	<b>PROCESO GESTIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</b>		<b>GRS-PO-01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO PARA IMPLEMENTACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL - RSE</b>		Aprobación: GERENTE AFA
	Versión 0	Fecha: 12/10/2011	PAG. 1 DE 11

## 1. OBJETIVO

Implementar el Programa de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de System Integral Group, para contribuir al desarrollo sostenible, bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de empleados, la comunidad, partes interesadas y contribuir a la conservación del medio ambiente.

## 2. ALCANCE

Este modelo aplica a las actividades de suministro al mercado nacional e internacional de asesoría, consultoría y tercerización de servicios, contemplados en el Sistema de Gestión CASSIMA de SYSTEM INTEGRAL GROUP LTDA, inicia desde la preparación de modelo de RSE y finaliza en el informe de Sustentabilidad.

## 3. RESPONSABLES

### ➤ GERENTE GENERAL

- Aprobar el presente documento y comunicar a todos los empleados y partes interesadas el compromiso con el Programa de Responsabilidad Social.

### ➤ COORDINADOR CASSIMA

- Controlar la actualización y distribución del documento tanto interno como externos mediante el Listado Maestro de Documentos (GCS-FO-26).
- Responsable de la Implementación, control y seguimiento del Programa de Responsabilidad Social de SIG.
- Reportar al Gerente General el desempeño del Programa de RSE y sus actividades.

### ➤ CONSULTORES DE SYSTEM INTEGRAL GROUP LTDA.

- Utilizar el presente modelo de implementación de RSE en las empresas que están realizando actividades de implementación de los Sistemas de Gestión.

## 4. DEFINICIONES


**Empresa:** La totalidad de cualquier organización o entidad de negocio responsable de implementar los requisitos de esta Norma Internacional, incluyendo todo el personal empleado por la empresa.

**Personal:** Todo individuo, hombre o mujer, directamente empleado o contratado por una empresa, incluyendo a directores, ejecutivos, gerentes, supervisores y trabajadores.

**Trabajador:** Todo el personal que no ejerce cargos ejecutivos o de gestión.

**Proveedor/sub-contratista:** Organización que suministra a la empresa bienes y/o servicios integrantes en la producción de bienes y/o servicios y utilizados en esta última.

**Sub-proveedor:** Entidad de negocio en la cadena de suministro que, directa o indirectamente, proporciona al proveedor bienes y/o servicios integrales que se utilizan en o para la producción de bienes y/o servicios de la empresa o del proveedor.

	<b>PROCESO GESTIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</b>		<b>GRS-PO-01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO PARA IMPLEMENTACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL - RSE</b>		Aprobación: GERENTE AFA
	Versión 0	Fecha: 12/10/2011	PAG. 2 DE 11

**Acción correctiva y preventiva:** Solución inmediata y continua a una no conformidad con la Norma .

**Parte interesada:** Individuo o grupo interesado en, o afectado por, el desempeño social de la empresa.

**Niño:** Cualquier persona menor de 15 años de edad, a menos que la legislación local estipule una edad mayor para el trabajo o la asistencia obligatoria a la escuela, en cuyo caso esta última edad será la aplicable en esa localidad en particular.

**Trabajador joven:** Cualquier trabajador por encima de la edad de un niño, según lo definido anteriormente, y por debajo de la edad de 18 años.

**Trabajo infantil:** Cualquier trabajo realizado por un niño, según lo definido anteriormente, con excepción de lo dispuesto en la Recomendación 146 de la OIT.

**Trabajo forzado y obligatorio:** Todo trabajo o servicio que una persona no ha ofrecido realizar voluntariamente y se le obliga a hacer bajo la amenaza de castigo o represalia, o se le exige como medio de pago de una deuda.

**Tráfico humano:** El reclutamiento, transporte, encubrimiento o recibo de personas, mediante amenazas o el uso de la fuerza u otras formas de coerción o engaño con el objeto de explotarlas.

**Remediación de niños:** Todo el apoyo y las acciones necesarias para garantizar la seguridad, la salud, la educación y el desarrollo de los niños que han sido sometidos a trabajo infantil, según lo definido anteriormente, y posteriormente despedidos.

**Trabajador desde el hogar:** Persona que es contratada por la empresa o por un proveedor, sub-proveedor o subcontratista, pero no trabaja en sus instalaciones.

**Representante trabajador de la norma SA8000:** Trabajador escogido para facilitar la comunicación con la alta dirección de la empresa en asuntos relacionados con la SA8000, realizada por el(los) sindicatos(s) reconocido(s) en las instalaciones del sindicato, o allí donde no existan, por un trabajador elegido por el personal no directivo.

**Representante de la gerencia:** Miembro de la alta dirección designado por la empresa para garantizar que se cumplan los requisitos de la SA8000 .

**Responsabilidad Social Empresarial (RSE):** Conjunto de prácticas, principios y valores que implican un compromiso de comportamiento ético y contribuyen al desarrollo y calidad de vida de los grupos de interés de **SYSTEM INTEGRAL GROUP**.


**Organización de trabajadores:** Asociación voluntaria de trabajadores organizados permanentemente con el propósito de mantener y mejorar los términos de trabajo y las condiciones del lugar de trabajo.

**Acuerdo de negociación colectiva:** Contrato de trabajo negociado entre un empleador o grupo de empleadores y una o más organizaciones de trabajadores, el cual especifica los términos y condiciones de empleo.

## 5. POLÍTICAS

5.1. El Sistema RSE de System integral Group debe estar basado en los requerimientos comunes de mejora continua: Elaboración de Políticas, Asignación de responsabilidades, Identificación de aspectos o temas relevantes, Requisitos legales, Planificación, Sensibilización y Capacitación, Control de la documentación, Requisitos de evidencias, Gestión de los recursos, Realización de productos y Servicios, Comunicación interna y externa, Seguimiento y Medición, No Conformidad, reclamos y acción preventiva y correctiva, Auditoria Interna, Revisión y Mejora.

5.2. Los consultores de SGI utilizarán el presente modelo de implementación de RSE en las empresas donde están diseñando Sistemas de Gestión.

	<b>PROCESO GESTIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</b>		<b>GRS-PO-01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO PARA IMPLEMENTACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL - RSE</b>		Aprobación: GERENTE AFA
	Versión 0	Fecha: 12/10/2011	PAG. 3 DE 11

5.3. Ninguna de las fases de implementación será omitida durante la apertura del programa.


## 6. PROCEDIMIENTO

Para implementar medidas de Responsabilidad Social Empresarial se utilizan de 7 fases. En cada fase se busca responder a una pregunta concreta respecto al avance de la empresa hacia la sostenibilidad:

	<b>Etapas</b>	<b>Tema</b>	<b>Descripción del tema</b>	<b>Pregunta Concreta</b>
<b>P L A N E A R</b>	<b>Fase 1</b>	Preliminar (Reflexión)	Permite pensar antes de planificar. Para esto, se formaliza el compromiso de la dirección, se elabora un plan de trabajo, se inicia conformación del equipo RSE.	¿Para que debemos mejorar?
	<b>Fase 2</b>	Diagnóstico	Permite identificar las oportunidades de mejora mediante el análisis de las prácticas actuales de la empresa, las expectativas de nuestros grupos de interés y las mejores prácticas de nuestro sector.	¿Dónde estamos?
	<b>Fase 3</b>	Planificación	Permite asegurar que la orientación estratégica de la empresa incorpore una perspectiva de sostenibilidad. Para esto se revisan o formulan la misión, visión, valores y políticas de la empresa, se determinan los objetivos y metas operativas a alcanzar, y se especifican los indicadores del cuadro de mando.	¿Hacia donde queremos ir?
<b>H A C E R</b>	<b>Fase 4</b>	Implementación	Permite ejecutar las acciones planificadas. Se capacita a los empleados, se documentan los procedimientos más importantes, se ejecutan las acciones y se registran las evidencias de lo ejecutado.	¿Cómo avanzamos?
<b>V E R I F I C A R</b>	<b>Fase 5</b>	Monitoreo y evaluación	Permite comprobar los cambios producidos, verificar si se han alcanzado los objetivos esperados, e introducir acciones correctivas para eliminar las causas de las desviaciones. Para ello se miden los indicadores, se analizan los datos y se proponen mejoras.	¿Hemos avanzado todo lo que esperábamos?
	<b>Fase 6</b>	Comunicación y reporte	Permite comunicar el desempeño de la empresa desde una perspectiva de sostenibilidad económica, social y ambiental. Para ello se elabora el plan de comunicación, el reporte de sostenibilidad y se valida su contenido.	Así lo hemos hecho
<b>A C T U A R</b>	<b>Fase 7</b>	Revisión y mejora	Permite decidir si el enfoque de gestión de RSE adoptado es adecuado para la empresa. Para ello se identifican las oportunidades de mejora para el siguiente ciclo de gestión y se efectúan los cambios necesarios para continuar mejorando.	¿En que podemos mejorar?

### 1. Preliminar (Reflexión)

<b>FASE 1</b>		<b>PRELIMINAR: ¿Para qué debemos mejorar?</b>	
<b>Ítem</b>	<b>Etapas</b>	<b>Preguntas clave a responder</b>	
1.1	Compromiso con la RSE	¿Cuál es nuestro compromiso con la RSE?	
1.2	Elaboración del plan de trabajo	¿Qué vamos a hacer para mejorar?	
1.3	Conformación, Activación y sensibilización del equipo de RSE	¿Quién va a hacerlo? ¿Cuáles son sus responsabilidades? ¿Por qué es importante hacerlo? ¿Cómo hacerlo?	
1.4	Identificación de los temas relevantes	¿En qué temas debemos enfocar nuestra atención para asegurar el éxito del negocio a largo plazo?	
1.5	Identificación de los impactos	¿Cuáles son los impactos de nuestras actividades, productos y servicios sobre nuestros grupos de interés y nuestro entorno?	
1.6	Identificación de los riesgos y oportunidades	¿Qué riesgos y oportunidades de crear valor o destruir valor existen vinculados a nuestras prácticas actuales o potenciales?	

	<b>PROCESO GESTIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</b>		<b>GRS-PO-01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO PARA IMPLEMENTACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL - RSE</b>		Aprobación: GERENTE AFA
	Versión 0	Fecha: 12/10/2011	PAG. 4 DE 11

**Nota:** Para la elaboración de la Fase 1 se utiliza el [GCS-FO-49](#) Preliminar RSE, para su gestión.

### 1.1. Compromiso con la RSE

- 1.1.1. El Gerente General de System Integral Group acepta formalmente el compromiso con la RSE que surge de la necesidad de promover un cambio en la cultura empresarial. Se elabora un ["Acta de Compromiso"](#); y se remite a todos los niveles de la empresa y **externamente** a los grupos de interés como clientes o proveedores, mediante la página Web, correo electrónico, correo postal, etc. Como parte de la implementación de SA 8000 se sigue el procedimiento GCS-PO-17 Gestión del Cambio y diligenciando el formato de GCS-FO-48.

### 1.2. Elaboración del plan de trabajo


- 1.2.1. El Coordinador de CASSIMA junto con el Gerente General elabora el **Plan de Trabajo**. Una vez elaborado, se comunica internamente a todos los trabajadores a través de página Web, tablón de anuncios o realizando una reunión de lanzamiento del programa.

### 1.3. Conformación, activación y sensibilización del equipo de RSE

- 1.3.1. La Gerencia apoyada por el Coordinador CASSIMA elabora el [Organigrama](#) con la estructura del equipo de RSE que lideran y apoyan la implementación de prácticas de RSE en System Integral Group.
- 1.3.2. La Gerencia convoca una reunión para presentar la iniciativa, el grupo de RSE y el plan de trabajo y utiliza el GCS-FO-10 Registro de asistencia.
- 1.3.3. El Coordinador CASSIMA realiza una ["Presentación"](#) que explique claramente qué es la RSE, qué implica en la práctica, y cómo va a implementarse en la empresa.
- 1.3.4. Durante la reunión se solicita la colaboración del personal en la iniciativa y se utiliza la ["Matriz de responsabilidades"](#) que indica los puestos de trabajo involucrados en cada etapa del proceso y sus responsabilidades.
- 1.3.5. El equipo de RSE que lidera el proceso de adopción de las buenas prácticas de RSE se documenta antes de iniciar el proceso y consultan las publicaciones que han editado las organizaciones de promoción de la RSE. El Gerente General y el Coordinador CASSIMA participan de talleres de sensibilización y capacitación para conocer la experiencia de organizaciones que han promovido proyectos de implementación de RSE.

### 1.4. Identificación de los temas

- 1.4.1. Los **temas** son los aspectos **Económicos, Ambientales o Sociales** sobre los que SGI puede actuar.
- 1.4.2. Para identificar los temas, se identifica primero los **Áreas** de la RSE, que son los ámbitos en los que la empresa actúa desde una perspectiva de RSE; se seleccionaron seis áreas que corresponden a la gestión empresarial:
- **Gobierno empresarial**
  - **Laboral y Derechos Humanos**
  - **Gestión Ambiental**
  - **Comunidad**
  - **Clientes**
  - **Proveedores**

	<b>PROCESO GESTIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</b>		<b>GRS-PO-01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO PARA IMPLEMENTACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL - RSE</b>		Aprobación: GERENTE AFA
	Versión 0	Fecha: 12/10/2011	PAG. 5 DE 11

**1.4.3.** El Gerente General y El Grupo RSE Identifican los temas relevantes para SIG o que gestionarlos contribuya a alcanzar un objetivo para la empresa o un objetivo de interés público, o porque tengan un elevado nivel de madurez social y diligencia en ítem 1.4. Matriz de Temas Relevantes del formato [GCS-FO-49](#) Preliminar RSE.

**1.4.4.** Para seleccionar los **temas** relevantes puede usarse los siguientes criterios.


ítem	Criterio	Descripción
1	<b>Que produzcan impactos financieros.</b>	Estrategias y planes del negocio, evaluación de riesgos, accidentes y sanciones/multas, áreas de gastos de cabildeo.
2	<b>Que la empresa haya acordado políticas de naturaleza estratégica.</b>	Políticas y compromisos existentes con los grupos de interés.
3	<b>Que organizaciones similares consideren relevantes</b>	Es decir, normas basada en organizaciones pares: políticas y prácticas de organizaciones de la competencia y temas enfatizados por asociaciones industriales y organizaciones de responsabilidad corporativa.
4	<b>Que los grupos de interés consideren relevantes</b>	En la fase 2 de diagnóstico se sugiere una metodología para consultar a los grupos de interés.
5	<b>Que se consideren normativa internacional y principios voluntarios. (O probables regulaciones futuras)</b>	Normas propuestas por gobiernos, organizaciones intergubernamentales y ONGs tales como regulaciones y convenios internacionales, códigos voluntarios e iniciativas de múltiples grupos de interés (como las directrices de la Global Reporting Initiative -GRI y los principios del Pacto Mundial de la ONU).

- Los criterios **1, 2 y 3** son criterios específicos que permiten identificar los temas importantes para una empresa concreta.
- Los criterios **4 y 5** son criterios generales que permiten identificar temas que afectan a todas las empresas de la misma actividad económica.

**1.4.5. Para aplicar la prueba de relevancia**, se identifican los temas que cumplan algunos de los criterios señalados en la tabla anterior e indicar si: **es alta**, cuando se considera que el tema influye en el desarrollo de la operación; **es media**, cuando el tema es importante en la operación pero no impide su labor; o **es baja**, cuando se considera que el tema no afecta el desarrollo de la operación.

**1.4.6. Para clasificar los temas según su madurez social**, es decir los que pasan por varias etapas evolutivas o de madurez social desde su emergencia hasta su institucionalización se determina el nivel de madurez social de un tema utilizando una escala de cuatro niveles:

Madurez social	Descripción	Actuación recomendada	Prioridad
<b>Latente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Algunas comunidades y ONGs son conscientes del tema.</li> <li>- Existe poca evidencia científica del tema.</li> <li>- La comunidad empresarial, en general, ignora o descarta el tema.</li> </ul>	Indagación preliminar de nuevos riesgos y oportunidades. Gestión cautelosa, según las circunstancias.	<b>Baja</b>
<b>Emergente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe consciencia política y mediática del tema.</li> <li>- El tema ya se investiga, pero los datos no son concluyentes aún.</li> <li>- Las empresas líderes prueban distintos enfoques para tratar el tema.</li> </ul>	Encarar el tema pronto para ganar participación de mercado o ventajas competitivas o de imagen.	<b>Media</b>
<b>En consolidación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ya hay bastantes prácticas empresariales dedicadas al tema.</li> <li>- Se desarrollan iniciativas voluntarias relacionadas con el tema.</li> <li>- Surgen causas legales y se reconoce la necesidad de legislación.</li> <li>- Se desarrollan normas voluntarias y acciones colectivas.</li> </ul>	Buscar aliados para gestionar el impacto del tema a fin de evitar que las compañías que lo ignoran socaven el desarrollo de las mejores prácticas.	<b>Alta</b>
<b>Institucionalizado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se legisla el tema o se establecen normas industriales.</li> <li>- Las prácticas pertinentes se incorporan al modelo de negocio-excelencia.</li> </ul>	Asegurarse de que se cumplan las normas y compromisos sociales.	<b>Muy alta</b>

	<b>PROCESO GESTIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</b>		<b>GRS-PO-01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO PARA IMPLEMENTACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL - RSE</b>		Aprobación: GERENTE AFA
	Versión 0	Fecha: 12/10/2011	PAG. 6 DE 11

**1.4.7. Para seleccionar los temas relevantes para la empresa y para la sociedad,** se define el grado de relevancia conjunta.

### 1.5. Identificación de los impactos

- 1.5.1. Los impactos pueden ser **económicos, ambientales o sociales** y son **identificados, gestionados y controlados** para minimizar los adversos y maximizar los beneficiosos.
- 1.5.2. Identificar y clasificar los temas por su relación con los procesos (mapa de procesos).
- 1.5.3. Seleccionar los impactos de los procesos.
- 1.5.4. Se identifican los impactos o temas relevantes.
- 1.5.5. Se describen de las acciones en cada área para minimizar los impactos negativos y maximizar los positivos.
- 1.5.6. Existen tres categorías para clasificar los temas sociales que tienen impacto en la competitividad de la empresa o sobre los que la empresa tiene algún impacto:

Impacto	Descripción	Relevancia
<b>Impactos genéricos</b>	Son temas importantes para la sociedad pero ni la empresa tiene impactos significativos sobre ellos ni ellos afectan a la competitividad de la empresa	No son relevantes
<b>Impactos de los procesos</b>	Son temas sobre los cuales las actividades de la empresa tienen impactos significativos en los grupos de gestión: Clientes, Proveedores, Gestión Ambiental, etc., <b>Por ejemplo</b> , las prácticas de gestión ambiental pueden tener un impacto sobre la calidad del agua de la comunidad.	Son relevantes
<b>Impactos competitivos</b>	Son temas que afectan la disponibilidad de los factores de competitividad de la empresa en las localidades en las que opera. Por ejemplo, mano de obra cualificada mediante inversiones en programas de educación profesional.	Son relevantes


### 1.6. Identificación de los riesgos y oportunidades

- 1.6.1. Para identificar los riesgos y oportunidades éticas, económicas, sociales y ambientales como consecuencia de las prácticas de gestión actuales o potenciales y que van asociados a los temas seleccionados como **relevantes** se identifican para poder gestionarlos con las siguientes actividades: (1) Identificar la madurez social de los temas; (2) Identificar el estado de aprendizaje de la empresa; (3) Determinar el posicionamiento frente a la sostenibilidad.

Para determinar la etapa de aprendizaje organizacional, la AccountAbility creó una escala para medir el estado de aprendizaje de una empresa ante a la sostenibilidad.

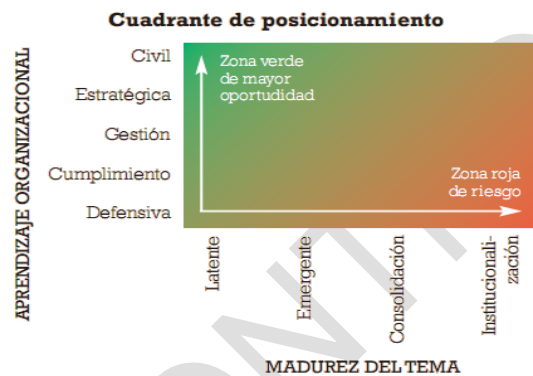
Estado	Etapas de aprendizaje organizacional	Como actúa la organización	Porqué actúa así
<b>Defensivo</b>	Representa una etapa inicial en la que sólo hay acciones reactivas.	Niega prácticas, impactos, consecuencias y responsabilidades.	Para defenderse de los ataques a su reputación, que en el corto plazo pueden afectar a las ventas, el reclutamiento, la productividad y la marca.
<b>Cumplimiento</b>	Representa una etapa básica de acciones de la empresa. Está todavía en el nivel reactivo a las exigencias legales.	Cumple requerimientos mínimos como un coste de operación.	Para mitigar la erosión del valor económico en el medio plazo en virtud de un riesgo de litigio y de daños a su reputación.
<b>Gestión</b>	Representa la etapa intermediaria de acciones, en la cual la empresa mantiene una postura defensiva pero ya empieza a adoptar cambios en sus prácticas.	Inserta la cuestión social en sus principales procesos de gestión.	Para mitigar la erosión del valor económico en el medio plazo y obtener ganancias a largo plazo con la integración de prácticas de negocios responsables en las operaciones cotidianas.



	<b>PROCESO GESTIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</b>		<b>GRS-PO-01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO PARA IMPLEMENTACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL - RSE</b>		Aprobación: GERENTE AFA
	Versión 0	Fecha: 12/10/2011	PAG. 7 DE 11

<b>Estratégico</b>	Representa la etapa avanzada de acciones, en la cual la RSE es considerada estratégica para el negocio.	Inserta la cuestión social en sus principales procesos de gestión.	Para reforzar el valor económico en el largo plazo y garantizar las ventajas de los pioneros, alineando innovaciones en la estrategia y los procesos al tema social.
<b>Civil</b>	Representa la etapa proactiva, en la cual la empresa alcanza estándares de excelencia en sus prácticas, involucrando a proveedores, consumidores, clientes, la comunidad e influenciando políticas públicas.	Promueve la participación del sector en la RSE.	Para reforzar el nivel económico en el largo plazo, superando las desventajas del pionero y obtener ganancias por medio de la acción colectiva.

**1.6.2. Para determinar el posicionamiento frente a la sostenibilidad:** la combinación de información sobre el **nivel de madurez social** de los temas y el **estado de aprendizaje** de la empresa permite determinar su posicionamiento frente a la sostenibilidad.




**Oportunidad (zona verde):** quiere decir que, o bien está aprovechando las oportunidades ya que se encuentra en una fase avanzada y proactiva de aprendizaje organizacional, o bien el tema todavía es latente y no existe mucha presión para que las empresas adopten una postura proactiva.

**Riesgo (zona roja):** quiere decir que está sometida a un riesgo ya que está adoptando una postura defensiva aunque el tema está institucionalizado y existe presión para adoptar una postura proactiva.

## 2. Diagnóstico

<b>FASE 2</b>		<b>DIAGNOSTICO: ¿Dónde estamos?</b>
<b>Ítem</b>	<b>Etapas</b>	<b>Preguntas clave a responder</b>
2.1	Análisis interno: Estudio de línea de base e inventario de prácticas de RSE	¿Cuál es la situación inicial de nuestros indicadores de negocio? ¿Cuáles son nuestras prácticas de RSE actuales?
2.2	Análisis externo: Identificación de grupos de interés, temas y expectativas	¿Ante quién somos responsables? ¿Quiénes son nuestros grupos de interés más importantes? ¿Qué temas les son relevantes? ¿Cuáles son sus expectativas? ¿Cómo perciben que estamos abordando sus expectativas?

	<b>PROCESO GESTIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</b>		<b>GRS-PO-01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO PARA IMPLEMENTACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL - RSE</b>		Aprobación: GERENTE AFA
	Versión 0	Fecha: 12/10/2011	PAG. 8 DE 11

## 2.1. Análisis Interno

Con el análisis interno se obtiene información sobre la situación actual de la empresa basada en las percepciones de sus directivos y empleados. La información se obtiene por:

- **El estudio de línea de base de RSE:** basado en indicadores cuantitativos de negocio (Ventas – Producción)
- **El inventario de prácticas de RSE:** basado en indicadores cualitativos (existencia o no de prácticas de buen gobierno empresarial, de gestión ambiental, etc.)

La combinación de ambos estudios permite identificar las oportunidades de mejora de la empresa que es uno de los insumos para elaborar el plan de acción. También permite, tras la ejecución del plan de acción, verificar la mejora de las prácticas de RSE de la empresa y el impacto de la mejora sobre los indicadores de negocio, que es uno de los insumos de la evaluación. Diligenciar el formato GCS-FO-50 Diagnostico RSE.

## 2.2. Análisis Externo

Permite conocer las expectativas de los grupos de interés y que se ven afectados por las actividades o que pueden afectarlos accionistas, autoridades, empleados, clientes, proveedores, medio ambiente y comunidad. El análisis interno, que está basado en las percepciones de directivos y empleados es completado con un análisis externo, basado en las percepciones de los grupos de interés, que permite identificar los temas que son relevantes. La información permitirá identificar los temas en los que existe una desviación entre las prácticas de gestión de la empresa y las expectativas sobre su comportamiento; permitiendo establecer las oportunidades de mejora que deben tenerse en cuenta a la hora de seleccionar las prioridades a incluir en el plan de acción. Diligenciar el formato GCS-FO-50 Diagnostico RSE.

## 3. Planeación

<b>FASE 3</b>		<b>PLANEACIÓN: ¿HACIA DÓNDE QUEREMOS IR?</b>
<b>Ítem</b>	<b>Etapas</b>	<b>Preguntas clave a responder</b>
3.1	Planificación estratégica: Revisión de la orientación, cultura y compromisos empresariales	¿Hacia dónde queremos ir?; ¿Son nuestras orientaciones estratégicas, nuestra cultura empresarial y nuestros compromisos con nuestros grupos de interés los adecuados para avanzar en la dirección deseada?
3.2	Planificación operativa: Elaboración del plan de acción y del cuadro de mando	¿Cuáles son nuestros objetivos y metas?; ¿Qué acciones debemos implementar para alcanzarlos?; ¿Cómo podemos medir nuestro avance?


### 3.1. Planificación Estratégica

**3.1.1. Revisar o formular las orientaciones estratégicas (misión y visión)** y formalizarlas en un documento y comunicarlas a los trabajadores de la empresa. Se diligencia el formato GCS-FO-51 Planificación RSE.

**3.1.2. Revisar o formular la cultura de la empresa (valores y código de conducta)** que explica cómo poner los valores en práctica.

**3.1.3. Revisar o formular los compromisos con los grupos de interés (políticas)** y se reflejaron en las políticas empresariales. Deben ser formalizadas en un documento y comunicadas a los trabajadores de la empresa.



	<b>PROCESO GESTIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</b>		<b>GRS-PO-01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO PARA IMPLEMENTACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL - RSE</b>		Aprobación: GERENTE AFA
	Versión 0	Fecha: 12/10/2011	PAG. 9 DE 11

### 3.2. Planificación operativa: elaboración del plan de acción y del cuadro de mando

**3.2.1. Elaborar el plan de acción (objetivos y metas, y acciones)** describiendo, para cada dominio de RSE los temas relevantes que corresponden a las prioridades identificadas en la fase de diagnóstico, los objetivos y metas a alcanzar y las acciones necesarias para alcanzarlos, para esto se diligencia el formato GCS-FO-51 Planificación RSE.

## 4. Implementación

<b>FASE 4</b>		<b>PLANEACIÓN: ¿HACIA DÓNDE QUEREMOS IR?</b>
<b>Ítem</b>	<b>Etapas</b>	<b>Preguntas clave a responder</b>
4.1	Capacitación	¿Qué conocimiento y capacidades requerimos para implementar las acciones planificadas?
4.2	Documentación de procedimientos	¿Cómo ejecutar los procesos y las actividades requeridos?


### 4.1. Capacitación

- 4.1.1. Se identifican las necesidades de capacitación** para realizar las actividades planificadas de manera eficaz y eficiente y desarrollar las capacidades requeridas.
- 4.1.2. Elaborar el programa de capacitación** que indique cómo van a cubrirse. El plan debe asegurar que el personal reciba información y formación sobre cómo realizar sus operaciones de forma que se tenga el impacto de RSE deseado.
- 4.1.3.** Una vez al año, se contempla dos tipos de actividades: sesiones de sensibilización sobre la importancia y los beneficios de cumplir la política de RSE, y sesiones de formación sobre aspectos técnicos relevantes para los distintos puestos de trabajo.
- 4.1.4. Evaluar** si la capacitación recibida ha sido de utilidad nada más terminada la actividad y transcurridos seis meses. Ello permitirá modificar el plan de formación si se observa que la capacitación no está teniendo la utilidad esperada.

### 4.2. Documentación de procedimientos

Se documentan los siguientes procedimientos para RSE:

- 4.2.1. Que implican riesgos legales:** Procedimiento para la identificación y control de la legislación aplicable.
- 4.2.2. Que implican actividades riesgos económicos,** Procedimiento para Auditorías de verificación del cumplimiento de los requisitos sociales y ambientales, Procedimiento para evaluar y seleccionar a proveedores/subcontratistas.
- 4.2.3. Que implican riesgos para la salud y la seguridad de trabajadores, clientes o del entorno:** procedimiento para manejo de residuos sólidos y peligrosos.
- 4.2.4. Que implican complejidades técnicas,** medición de los indicadores claves de desempeño
- 4.2.5. Que impliquen riesgos en la Comunicación externa y diálogo con los grupos de interés,** procedimiento para comunicar a las partes interesadas la información relacionada al cumplimiento de la RSE, incluyendo pero no limitándose a los resultados de las revisiones de la dirección y las actividades de monitoreo.

	<b>PROCESO GESTIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</b>		<b>GRS-PO-01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO PARA IMPLEMENTACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL - RSE</b>		Aprobación: GERENTE AFA
	Versión 0	Fecha: 12/10/2011	PAG. 10 DE 11

Implementar las acciones incluidas en el plan de acción GCS-FO-51 orientadas a mejorar procesos o actuaciones orientadas a mejorar el desempeño de la empresa en su relación con sus grupos de interés y con su entorno y mantener los registros como evidencia del cumplimiento con la RSE.

## 5. Monitoreo y Evaluación

<b>FASE 5</b>			<b>MONITOREO Y EVALUACIÓN: ¿Hemos avanzado todo lo que esperábamos?</b>
Ítem	Etapas	Preguntas clave a responder	
5.1	Medición	¿Qué cambios se han producido en los indicadores de desempeño?	
5.2	Análisis	¿Se han alcanzado los objetivos y metas? ¿Qué desviaciones se han producido?	

Realizar auditoria interna en temas de RSE verificando los objetivos y metas establecidos por la empresa utilizando el procedimiento xxxxxxxxxx, y la lista de verificación GCS-FO-52 Lista de verificación RSE.

## 6. Comunicación y Reporte

<b>FASE 6</b>			<b>COMUNICACIÓN Y REPORTE: ASÍ LO HEMOS HECHO</b>
Ítem	Etapas	Preguntas clave a responder	
6.1	Elaboración y ejecución del plan de comunicación	¿Cómo comunicar el desempeño de la empresa desde una perspectiva de sostenibilidad?	
6.2	Elaboración del reporte de sostenibilidad	¿Cuál ha sido el desempeño de la empresa desde una perspectiva de sostenibilidad?	
6.3	Validación del reporte de sostenibilidad	¿Es el contenido del reporte relevante y creíble para los grupos de interés de la empresa?	

### 6.1. Elaboración y ejecución del plan de comunicación

**6.1.1.** Elaborar el plan de comunicación como guía del diálogo de la empresa con sus grupos de interés describiendo la información, a quién, cómo va a comunicar la empresa en materia de sostenibilidad. El plan debe tener en consideración dos tipos de comunicación: la comunicación interna con los empleados y la comunicación externa con otros grupos de interés.

### 6.2. Elaboración del reporte de sostenibilidad

**6.2.1.** El reporte de sostenibilidad, comprende la medición, divulgación y rendición de cuentas frente a grupos de interés internos y externos en relación con el desempeño económico, social y ambiental de la empresa. El reporte incluye tanto contribuciones positivas como negativas, por medio de indicadores cualitativos y cuantitativos


**6.2.2.** [La Global Reporting Initiative \(GRI\) dispone de la guía con la estructura y sus directrices para la elaboración de reportes de sostenibilidad.](#)

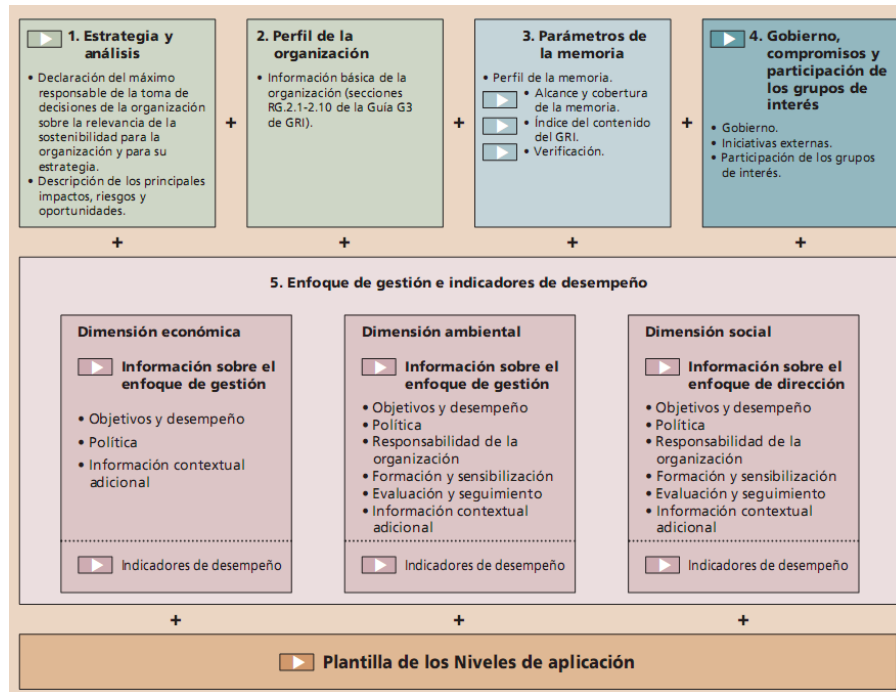
**6.2.3.** Convocar una reunión inicial para identificar los temas relevantes sobre los que se reportan.

**6.2.4.** Medir y recolectar los indicadores de desempeño en RSE.

**6.2.5.** Asegurar de la calidad de la información.

**6.2.6.** Se solicita retroalimentación del reporte de sostenibilidad a los grupos de interés.

	<b>PROCESO GESTIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</b>		<b>GRS-PO-01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO PARA IMPLEMENTACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL - RSE</b>		Aprobación: GERENTE AFA
	Versión 0	Fecha: 12/10/2011	PAG. 11 DE 11



## 7. Revisión y Mejora

<b>FASE 7</b>		<b>REVISIÓN Y MEJORA: ¿EN QUÉ PODEMOS MEJORAR?</b>
<b>Ítem</b>	<b>Etapas</b>	<b>Preguntas clave a responder</b>
7.1	7.1 Revisión por la dirección (Ajuste y mejora)	¿Es adecuado nuestro enfoque de gestión de RSE? ¿Qué políticas, procesos y prácticas de RSE debemos mejorar? ¿Qué cambios debemos efectuar?

### 7.1. Revisión por la dirección

- 7.1.1. El responsable de RSE y los responsables de los dominios o áreas de gestión, recolectan información sobre la adecuación del enfoque adoptado (estrategia, políticas, prácticas, etc.) para alcanzar los objetivos planificados.
- 7.1.2. La dirección en colaboración con el responsable de RSE identifica las oportunidades de mejora y cambios que sean necesarios efectuar.
- 7.1.3. Los hallazgos y conclusiones de la revisión se resumen en el reporte de revisión por la dirección.

## 7. REGISTROS

- Acta de Compromiso RSE
- GRS-FO-01 Preliminar RSE
- GRS-FO-02 Diagnostico RSE
- GRS-FO-03 Planificación RSE
- GRS-FO-04 Lista de verificación RSE
- GRS-FO-05 Plan de comunicaciones RSE
- GRS-PR-01 Presentación Responsabilidad Social Empresarial SIG Ltda.